



D&B Jaarverslag

MVO Prestatieladder Niveau 3
Oktober 2025

 D&B The Facility Group

more
than
welcome

1 Uitgangspunten

D&B The Facility Group (D&B) heeft medio 2025 haar duurzaamheidsbeleid gecontinueerd en verdiept met een tweetal onderwerpen, de vormgeving van een dashboard en een CO2 Deepdive, om zoveel mogelijk sociale en milieuaspecten te kunnen integreren in onze bedrijfseconomische en -culturele waarden. Duurzaamheid is een leidend beginsel voor het directie- en managementteam voor besluitvorming en maakt daarom integraal onderdeel uit van onze langjarige strategie en bedrijfsvoering.

1.1 Visie

D&B hanteert sinds 2019 strategische uitgangspunten om ons bedrijf duurzaam te verankeren in de wereld om ons heen en de maatschappij waarin wij leven. Wij willen onze planeet voor de komende generaties veilig, divers, gezond en leefbaar houden. En wij zijn ervan overtuigd dat alle mensen die voor ons werken en alle mensen waarvoor wij werken gelijk zijn aan elkaar conform het gelijkheidsbeginsel uit artikel 1 van de Nederlandse grondwet.

Ons beleid is gebaseerd op het creëren van een inclusieve organisatie, die niet bevooroordeeld is ten aanzien van welke (culturele) achtergrond, (religieuze) overtuiging, gender, leeftijd of voorkeur dan ook. Ons personeelsbestand is een afspiegeling van de diversiteit in onze samenleving.

Wij spannen ons in om een werkomgeving te bieden waarin onze medewerkers gezien, gehoord en gerespecteerd worden. Dit blijkt o.a. uit onze modernisering in de afgelopen jaren van de arbeidsvoorwaarden, zowel op primair als secundair niveau. Dit jaar zijn door de directie, operations en verschillende stafafdelingen een Multi Service Organisatie ingevoerd. Daarmee zijn concrete kansen geboden aan circa 50 managers binnen D&B voor persoonlijke groei en ontwikkeling. Extra focus op de positie van leidinggevend op de werkvloer, te weten onze site- en clustermanagers, zullen leiden tot een verbeterde aandacht voor operationeel medewerkers. De site- en clustermanagers doorlopen een intensieve (leiderschaps)training vanaf het tweede kwartaal van 2025 tot einde 2025. Deze fundamentele bedrijfsaanpassing naar multi service dienstverlening is gerealiseerd in dialoog met de belangrijkste stakeholders van D&B, waaronder de O.R., aandeelhouders en een select aantal opdrachtgevers.

2 Strategie

In onze langjarige strategie tot 2030 is de verbinding gemaakt met de 'Sustainable Development Goals' (SDG's) van de Verenigde Naties. Deze duurzame ontwikkelingsdoelen zijn door de VN vastgestelde en breed geaccepteerde doelen om van de wereld in 2030 een betere plek te maken. We hebben het aantal SDG's ten opzichte van 2023 uitgebreid naar negen ontwikkelingsdoelen omdat deze beter aansluiten bij onze kernactiviteiten. Dit zijn:

- 1) Goede gezondheid en welzijn (SDG #3)
- 2) Kwaliteitsonderwijs (SDG #4)
- 3) Schoon water en sanitair (SDG #6)
- 4) Betaalbare en duurzame energie (SDG #7)
- 5) Eerlijk werk en economische groei (SDG #8)
- 6) Industrie, innovatie & infrastructuur (SDG #9)
- 7) Ongelijkheid verminderen (SDG #10)
- 8) Verantwoorde consumptie en productie (SDG #12)
- 9) Klimaatactie (SDG #13)

In 2024 is de verbinding gelegd met Corporate Social Responsibility Directives van de EU, zodat m.i.v. 2026 door D&B wordt gerapporteerd via de zogenaamde European Sustainability Reporting Standards. Wijzigend overheidsbeleid, zowel op Europees als Nederlands niveau, heeft voor onduidelijkheid gezorgd over de wijze en de timing van het rapporteren. Daarom heeft D&B nog geen definitief besluit over de ESRS rapportagesystematiek. De verwachting is dat er medio het eerste kwartaal meer duidelijkheid zal zijn. Dankzij voorbereidende gesprekken met de MVO-auditor (DNV) en de accountant is D&B voorbereid om snel om te schakelen naar CSRD.

3.1 / Toetsing en controle in 2025 en voorbereidingen richting 2026 of 2027

2025 was een jaar van het verder toetsen van de in 2023 vastgestelde doelen en het controleren of de targets 2025 zijn behaald. In de afgelopen jaren zijn er binnen D&B diverse MVO-targets opgesteld die label specifiek waren. Deze doelstellingen hadden over het algemeen als oogmerk om de CO₂ uitstoot te reduceren. Ook waren meer sociaal maatschappelijke doelen onderdeel van de reguliere business targets maar was er sprake van een versplinterde aanpak. In voorbereiding op de audits voor de MVO Prestatieladder (niveau 3) zijn de afgelopen twee jaar (23 en 24) alle losse targets, doelstellingen en resultaten gecontroleerd, gestroomlijnd en gekoppeld aan de verschillende SDG's. Dit leverde een gedetailleerder en binnen D&B breder toepasbaar beleid op, toepasbaar voor alle bedrijfsmatige activiteiten.

De afdeling Business Development heeft met twee MVO Officers (zie organogram) in 2025 dit breder geformuleerde beleid getoetst aan haalbaarheid. Ook zijn in 2024 de MVO initiatieven van D&B verbonden aan de nieuwe norm 4.1 van de MVO Prestatieladder. Er is voor gekozen om de MVO Prestatieladder certificering op niveau 3 te behouden en niet te streven naar niveau 4. De voorbereiding op de nieuwe aanpak via CSRD speelt hierin een rol.

3.2 / CSRD en dubbele materialiteit

Er is zoals eerder geschetst in 2024 een start gemaakt met de voorbereiding op de Corporate Social Responsibility Directives. Hiertoe zijn een drietal meetings gehouden met de accountant (GT Buunk), een gespecialiseerd bureau (Crow) en de auditor van DNV. Die bijeenkomsten hebben geresulteerd in een o-meting met rapportage om vanuit de MVO Prestatieladder 3 te komen tot een volwaardige rapportage op basis van de CSRD. Het advies was o.a. dat D&B moest werken in 2024 aan een controleerbare dataset en een goede stakeholderanalyse. Deze stakeholderanalyse, alsook een risicobepaling vanuit de dubbele materialiteit, is gereed. De MVO thema's zijn zowel op het interne belang getoetst (bijdrage aan een succesvolle bedrijfsvoering), alsmede aan het extern belang. Welke thema's hebben impact op de financiële stabiliteit van D&B of haar stakeholders. Aan de dataset is in 2025 op twee manieren verder gewerkt

3.3 / HR data

Er is in 2025 verder gewerkt aan een dashboard waarin MVO-data worden ingelezen zodat beter gestuurd kan worden op de doelen én er vanaf 2026 aantoonbaar gerapporteerd kan worden. De data die passen bij de MVO doelen met betrekking tot Werkgeverschap, Arbeidsomstandigheden en Veilig werken komen bijvoorbeeld vanuit HR systemen en zijn dit jaar gekoppeld aan strikt te hanteren (interne) definities. Dit doen we om deze voor de komende jaren onbetwistbaar te maken. Het dashboard heeft in 2025 vertraging opgelopen omdat de prioriteiten voor het bouwen van arbeidsintensieve dashboards is gelegd op de Multi Service Organisatie (zie inleiding), o.a. voor operationele en klantdashboards. Evenwel zijn er binnen dit project vorderingen op het gebied van MVO HR doelstellingen gemaakt. Naar verwachting zal medio tweede kwartaal 2026 het dashboard gereed zijn met de onderdelen die meer te maken hebben met consumentenaangelegenheden, circulaire economie en klimaatverandering.

3.4 / CO₂ data

Om de data over het thema circulaire economie en klimaatverandering goed te kunnen rapporteren is in 2025 een CO₂ Deepdive gedaan. D&B investeert in deze uitstootmeting om naast scope 1, 2 ook scope 3 emissies te kunnen registreren. Vooral het beter bepalen van de scope 3 emissies bij The Food Group (bedrijfscatering), Mobility en Cleaning zal leiden tot het verbeteren van serviceconcepten in de jaren erna, waarmee beter invulling kan worden gegeven aan de wens om de uitstoot medio 2030 te laten verlopen in lijn met de Parijs-akkoorden.

3.4 / Materiële thema's voor D&B a.d.h.v. norm MVO Prestatieladder

De MVO Prestatieladder hanteert 7 kernthema's en 26 MVO-thema's, waar D&B een prioritering in heeft gemaakt en voor onderstaande materiële thema's heeft gekozen die het beste bij de bedrijfsvoering passen. De kernthema's zijn in onderstaand tabel naast de SDG's van de VN en het ESRS-systeem (CSRD) geplaatst. Vanaf 2026 zal alleen nog op basis van ESRS worden gerapporteerd.

MVO Prestatieladder	Sustainable Development Goals # (VN)	European Sustainability Reporting Standards
Kernthema 1: Behoorlijk bestuur		
1. Behoorlijk bestuur	-	ESRS 2
Kernthema 2: Goed werkgeverschap		
2. Werkgelegenheid en verhouding tussen werkgever en werknemer	8. Eerlijk werk en economische groei	ESRS 1
3. Gezondheid en veiligheid van personeel	8. Eerlijk werk en economische groei. 3. Goede gezondheid en welzijn.	ESRS S1
4. Opleiding en onderwijs	4. Kwaliteitsonderwijs	ESRS S1
5. Diversiteit & kansen	5. Gendergelijkheid 10. Ongelijkheid verminderen	ESRS S1
Kernthema 3: Mensenrechten in de waardeketen		
8. Vrijheid van vereniging en collectieve arbeidsonderhandelingen	8. Eerlijk werk en economische groei.	ESRS S1
Kernthema 5: Consumenten aangelegenheden		
16. Gezondheid en veiligheid van consumenten en eindgebruikers	3. Goede gezondheid en welzijn. 12. Verantwoorde consumptie en productie.	ESRS S4
17. Product Informatie	12. Verantwoorde consumptie en productie	ESRS S4
18 Marketing communicatie	12. Verantwoorde consumptie en productie.	ESRS S4
19. Privacy	1. Geen armoede	
Kernthema 6: Circulaire economie en klimaatverandering		
20. Grondstoffen	12. Verantwoorde productie en consumptie.	ESRS E5
21. Energiebehoefte voor productie en faciliteiten	7. Betaalbare en duurzame energie 13. Klimaatactie	ESRS E1
22. Water	6. Schoon water en sanitair	ESRS E3
25. Transport	9. Industrie, innovatie en infrastructuur 13. Klimaatactie	ESRS E1
Kernthema 7: Betrokkenheid bij en ontwikkeling van de gemeenschap		
26. Betrokkenheid bij en ontwikkeling van de gemeenschap	1. Geen armoede 8. Eerlijk werk en economische groei 11. Duurzame steden en gemeenschappen	ESRS S3

4 Ambitie en aanpak ten aanzien van goed werkgeverschap, opleidingen, veiligheid en gelijkheid.

4.1 / Ambities

D&B is een Human Capital bedrijf. De medewerkers zijn het belangrijkste. De kwaliteit van de dienstverlening aan onze opdrachtgevers is in zeer hoge mate gekoppeld aan betrokken, energieke en vakbekwame collega's. Wij zorgen daarom voor een prettige, veilige, vertrouwde en inspirerende werkomgeving waar mensen kunnen groeien door ontwikkelen en zichzelf kunnen zijn. Medewerkers zijn EPIC (Energy, Pure, Inspire, Connect).

D&B heeft in 2024 en 2025 de doelen aangescherpt op thema's als werkgelegenheid, werkgeverschap, gezondheid, trainingen en diversiteit. Deze doelen worden grotendeels door HR opgesteld en heeft zijn weerslag gekregen in het HR Plan 2024-2027. De afgelopen maanden (augustus – september 2025) heeft er een calibratie plaatsgevonden van de HR-themas vanwege het toetreden in de directie van een Chief People Officer. De initiatieven en targets worden gevolgd en geborgd door L&D, HR Business Partners en de Verzuimmanager. Ook binnen Cleaning zijn er specifieke HR doelen opgenomen als onderdeel van het serviceconcept, met name vanwege het zware fysieke karakter van het werk en de toenemende vergrijzing.

Uiteraard berust de eindverantwoordelijkheid ten aanzien van goed werkgeverschap bij de directie. Het bereiken van onze doelstellingen komt echter grotendeels op conto van de (direct) leidinggevenden van D&B die, zowel op de operationele locaties, als op kantoor, een cruciale taak hebben in de relatie met de medewerkers.

4.2 / Doelen, kengetallen

Dit onze doelen op de kernthema's 2, 3, 4, 5 en 7:

Doelen per bedrijfsonderdeel	MVO Kern- en subthema
D&B TFG: Het aantal uren van vaste medewerkers (32 uur, peildatum 2024) wordt tot 2030 gehandhaafd.	2/werkgelegenheid
D&B TFG: In 2027 heeft 67% van alle medewerkers een vast contract (FT/PT)*	2/werkgelegenheid
D&B TFG: In 2028 ligt het verlooppercentage onder de 30%.	2/werkgelegenheid
D&B TFG: De medewerkerstevredenheid (eNPS) stijgt of handhaaft zich ten opzichte van het jaar ervoor.	2/werkgelegenheid
Cleaning: Het gemiddeld aantal uren van een Cleaning Host is tenminste 35 uur per week.	2/werkgelegenheid
D&B TFG: Het verzuimpercentage bedraagt in 2027 6,6%	3/gezondheid
D&B TFG: In 2027 is er minimaal 90% vrije tijd in uren opgenomen.	3/gezondheid
D&B TFG: Er is zero tolerance ten aanzien van discriminatie, agressie en pesten.	3/gezondheid
Cleaning: In 2030 is 100% van de inzet van medewerkers zichtbaar gedurende de dag, tussen 07:00 en 19:00 uur.	3/gezondheid
Cleaning: In 2030 is 15% van het aantal arbeidsuren vervangen door robots.	3/gezondheid
D&B TFG: Er is 10% groei per jaar in het aantal gevolgde trainingen.	4/opleiding
D&B TFG: De verdeling man/vrouw in hoger en middenmanagement is 50% in 2030.	5/diversiteit
D&B TFG: het aantal nationaliteiten blijft op minimaal 25 (peildatum 2023)	5/diversiteit
D&B TFG: Vanaf 2025 groeit het aantal SROI medewerkers met 10% per jaar ten opzichte van het peiljaar 2023 (15).	5/diversiteit

*Exclusief de medewerkers van Mobility

Social return

(Voormalige) SROI-medewerkers zijn collega's met psychische, lichamelijke of zintuiglijke aandoeningen of psychosociale problematiek. Wij werken voor aanname en begeleiding samen met outplacementbureaus, experts en overheidsinstanties. De meeste SROI-collega's werken bij onze Catering-, Cleaning- en Mobility-organisatie, omdat specifieke functie-eisen binnen deze D&B labels het beste aansluiten en er voldoende begeleiding is op de werkvloer. Functies op kantoor staan ook open.

5.1 / Ambities

Onze ambitie is om uiterlijk in 2030 de uitstoot van onze bedrijfsvoering ten opzichte van 2019 te reduceren met 50%, waarbij die energie bovendien duurzaam is opgewekt. Zodat ook D&B bijdraagt aan de Paris Climate Agreement Goals.

5.2 / Doelen, kengetallen

Sinds 2020 hebben wij door middel van onderzoek gedetailleerd inzicht gekregen in de CO₂-footprint (scope 1 en 2) van ons bedrijf. Dit onderzoek wordt jaarlijks uitgevoerd door een gespecialiseerd bureau, te weten Phi Factory.

In 2022 is de ambitie uitgesproken om voor 2030 een halvering van CO₂-emissies te realiseren ten opzichte van peildatum 2019. Kijkend naar Scope 1 en 2, die gekwalificeerd kunnen worden als direct beïnvloedbaar door D&B, is dit doel in 2024 gerealiseerd. Het jaar 2025 laat een verdere verlaging zien (zie voor de cijfers pagina 10 van dit verslag). De inkoop van duurzame energie en de voortgaande elektrificatie van het wagenpark spelen hierin een belangrijke rol.

In oktober 2025 is verslag gedaan over de scope 3 emissies door Phi Factory, een adviesbureau gespecialiseerd in de dienstverleningsindustrie. Uit een uitgebreide scope 3 analyse is gebleken dat de emissies van D&B bij opdrachtgevers zo'n 5000 kiloton CO₂ groot zijn. Dat is grofweg het twintigvoudige van de scope 1 en 2 emissies. Deze uitstoot is minder beïnvloedbaar, vanwege de wensen en eisen van opdrachtgevers en met name de medewerkers van onze klanten. Veruit de grootste uitstoot is herleidbaar tot onze F&B tak, DF&B The Food Group en wel vanwege de inkoop van vlees en zuivelproducten. De afdeling Business Development, die deze meting heeft begeleidt, zal de directie adviseren of de reductie in scope 1, 2 of 3 nog verder aangescherpt kan worden. De meeste impact heeft uiteraard een verlaging van de 5000 kiloton binnen scope 3, maar dan zal terdege rekening moeten worden gehouden met het effect op de bedrijfsvoering (verdienmodel) en de bereidwilligheid van opdrachtgevers om mee te werken aan onze ambities.

Mogelijk kunnen scope 3 emissie binnen andere gebieden worden bereikt. Bijvoorbeeld door het geleidelijk omvormen van fysieke vormen van dienstverlening naar meer data-gedreven en/of digitale vormen van facilitaire dienstverlening. De implementatie van de remote host, een digitale receptie, bij een grote opdrachtgever van D&B, is hiervan een voorbeeld. Gedragsverandering is echter noodzakelijk om de consumptie van minder vlees en zuivel naar meer plantaardige producten in onze foodcourts te beïnvloeden. Daarvoor zal op locatie inzicht nodig zijn van de emissie en moeten wij transparant en aantrekkelijk ons aanbod gaan baseren op basis van prijs, kwaliteit, flexibiliteit én duurzaamheid. Deze beginselen moeten dan ook worden vastgelegd in de overeenkomsten en meetbaar gemaakt via SLA's en KPI's.

Op separaat labelniveau zijn ook dit jaar veel initiatieven zichtbaar die het nodige effect sorteren. De services die het meeste invloed hebben op het gebied van circulaire economie en klimaatverandering, zijn Cleaning (gebruik van water en chemie), The Food Group (keteninkoop, verantwoorde (biologische) voeding en gebruik van water en energie) en Mobility (logistieke bewegingen, energieverbruik). Voor de komende jaren zijn dit onze doelen op MVO kernthema 6, Circulaire economie en klimaatverandering:

Doelen per bedrijfsonderdeel	MVO Kern- en subthema
The Food Group: Het aantal verkochte vega en vegan producten groeit in 2027 met 50% t.o.v. 2023.	6/grondstoffen
The Food Group: Het aandeel versproducten biologisch groeit ieder jaar met 10%.	6/grondstoffen
The Food Group: 30% van de ingekochte producten hebben een duurzaamheidskenmerk per 2030.	6/grondstoffen
The Food Group: Er is minder dan 3% derving in 2030.	6/grondstoffen
The Food Group: 100% recyclebare zero plastic disposables of alternatief in alle foodcourts per 2027.	6/grondstoffen
Cleaning: 90% van alle schoonmaakactiviteit van D&B is zonder chemie in 2027.	6/grondstoffen
D&B TFG: CO ₂ uitstoot is met 50% verminderd in 2030 ten opzichte van 2019.	6 /Energie
D&B TFG: Het wagenpark van D&B is in 2030 100% elektrisch.	6 /Energie
Mobility: 100% CO ₂ -uitstoot compensatie van Valet Parking op Schiphol.	6 /Energie
Mobility: Uitbreiden van Charge & Ride locaties en stimuleren van elektrisch rijden bij opdrachtgevers.	6 /Energie
Cleaning: 80% waterbesparing op locaties waar robots worden ingezet.	6 /Water
Mobility: 1 miljoen liter water besparen door auto's zonder water te wassen (5% van het totaal).	6 /Water
The Food Group: Het aanbod van Nederlandse producten in foodcourts is vanaf 2025 tenminste 50%.	6 /Transport

6. Ambitie en aanpak ten aanzien van de betrokkenheid bij en de ontwikkeling van de gemeenschap

6.1 / Ambities

D&B zet op een verantwoorde wijze middelen en kennis in om een financieel gezond bedrijf te zijn en blijven. Het bieden van werkgelegenheid is een belangrijke bijdrage van D&B aan de economische ontwikkeling van de Nederlandse samenleving. Een transparante financiële huishouding, de rapportages daarover alsook eerlijk zakendoen met opdrachtgevers staan centraal.

D&B laat in de afgelopen jaren een zeer sterke groei zien. Het is onze ambitie om het aantal medewerkers met een vaste arbeidsovereenkomst te laten groeien en daarmee meer bestaanszekerheid te creëren voor onze medewerkers.

6.2 / Doelen, kengetallen

Doelen per bedrijfsonderdeel	MVO Kern- en subthema
D&B TFG: Door de beoogde omzetgroei van 60% in 2027 t.o.v. 2023, groeit de werkgelegenheid met 38% in 2027 t.o.v. 2023.	7 / Betrokkenheid
D&B TFG: Het aandeel van eigen medewerkers neemt toe van 67,5% (2023) naar 85% (2027) en het aandeel flexibele arbeidskrachten neemt af van 48% (2023) naar 10% (2027).	7 / Betrokkenheid
D&B TFG: D&B initieert tenminste twee maatschappelijke initiatieven per jaar om een significante bijdrage te leveren aan de samenleving.	7 / Betrokkenheid

7.1 / Structurering van MVO-beleid en ontwikkeling van duurzame initiatieven

D&B heeft een tweetal functionarissen aangewezen die het duurzaamheidprogramma voor het bedrijf coördineren. Omdat er vrij recent nog (2022) sprake was van een versplinterde aanpak, is besloten om de coördinatie onder te brengen bij Business Development (Director Business Strategy en Projectmanager Business Development). Omdat binnen het facilitaire vakgebied de toepassing van duurzame initiatieven zich rechtstreeks vertaalt naar het aanpassen en of veranderen van serviceconcepten, alsmede de constatering dat er nog veel moet worden ontwikkeld op dit gebied, zal Business Development ook de komende jaren een belangrijke taak blijven vervullen. Zo staat voor 2026 nog de vertaalslag van de CO₂ Deepdive-rapportage naar werkbare serviceconcepten en verdienmodellen op de agenda. En zal ook het MVO dashboard gereed moeten zijn om effectief te kunnen worden ingezet om ten eerste onze doelen te kunnen bereiken en, ten tweede, in staat moeten stellen om via de ESRS te kunnen rapporteren. Beide functionarissen laten zich regelmatig informeren over duurzame ontwikkelingen in de maatschappij, bij opdrachtgevers, de labels van D&B en bij medewerkers. De Director Business Strategy informeert de directie over initiatieven die relevant en waardevol zijn voor de bedrijfsvoering van D&B. Ook worden vanuit deze afdeling nieuwe en duurzame (service)-initiatieven ontwikkelt voor de business. Dit blijkt o.a. uit de vernieuwing van onze Food Courts (The Food Group), waardoor er veel meer focus wordt gebracht op biologische producten en het verminderen van verspilling etc. Een (voorgenomen) nieuwe organisatiestructuur, voortkomend uit de analyses en adviezen van Business Development, geeft vanaf 2025 veel meer grip op het bereiken van de voor D&B zo belangrijke doelen op het gebied van werkgeverschap en werkgelegenheid.

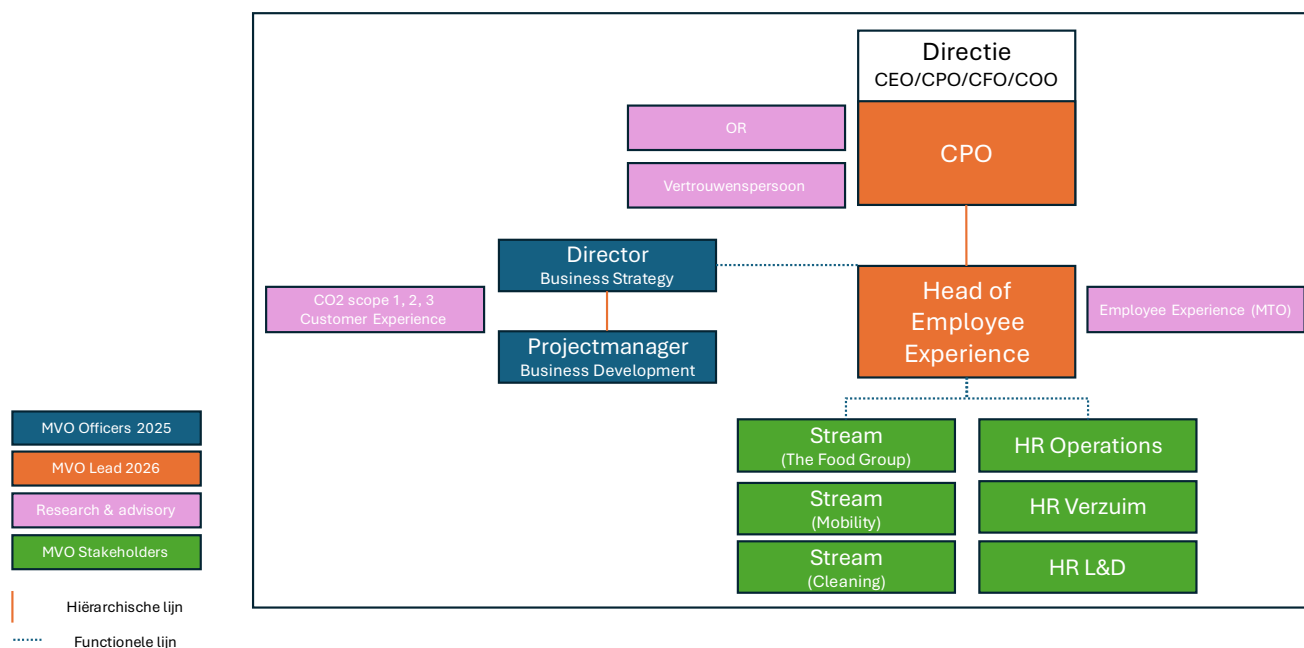
7.2 / Executie van MVO beleid

Vanaf 1 januari 2026 is een nieuwe MVO structuur van kracht. Vanwege het belang van de HR-gerelateerde duurzaamheidsdoelen, wordt de centrale coördinatie in 2026 worden belegd bij HR. De Chief People Officer én de Head of Employee Experience worden de centrale MVO Officers. In 2025 zijn beide functionarissen begeleidt door de huidige MVO Officers van de afdeling Business Development.

D&B heeft diverse specialisten in dienst die de bedrijfsvoering en MVO-doelen op het gebied van People borgen. Zoals een Verzuimmanager (verzuim), en een Head of Learning & Development (ontwikkeling, training). Ook onafhankelijke organen zoals de OR, vertrouwenspersonen en de bedrijfsarts en adviserende bedrijven voor onderzoek dragen bij aan gedegen duurzaamheidsbeleid.

7.3 / Organogram

MVO (Matrix) organisatie D&B
Van 2025 naar 2026



7.4 / Instructies, opleiding, coaching

Er wordt bij D&B veel aandacht gegeven aan het welzijn van medewerkers. In de vorm van opleiding, coaching, begeleiding en training (functie gerelateerd), maar ook door rekening te houden met de roosters (planning) en de fysieke zwaarte van het werk. D&B heeft daartoe o.a. het werknemersplatform Alleo, waardoor medewerkers workshops en lessen kunnen volgen op het gebied van welzijn, gezondheid en vitaliteit. Tevens is er de mogelijkheid om het leerplatform GoodHabitz te gebruiken, waarin vergelijkbare trainingen kunnen worden gevolgd. Ten slotte is er in het kader van de MSO uitgebreide training- en leiderschapsprogramma's ingezet voor het verbeteren van de medewerker tevredenheid (met name van site- en clustermanagers).

7.5 / Leveranciers

Alle leveranciers van D&B ondertekenen een gedragscode en conformeren zich via de inkoopcontracten van D&B aan duurzame doelen. De afgelopen jaren is het inkoopbeleid van D&B ook op het vlak van duurzaamheid verder geprofessionaliseerd, wat zich o.a. uit in verbeterde MVO selectiecriteria in 2025.

7.6 / Budget

Voor 2025 en de volgende budgetjaren wordt rekening gehouden met een centraal duurzaamheidsbudget, met name voor onderzoek.

7.7 / Bestanden, rapportages

Relevante documentatie over duurzaamheid is te vinden op de SharePoint site van D&B, afdeling Business Development. De Corporate HR-organisatie van D&B rapporteert in december aan de directie en aandeelhouders over de stand van zaken en het behouden van de diverse streefcijfers. Vanaf 2026 of 2027 zal de duurzaamheids-rapportage ook formeel worden gecontroleerd door een accountant in combinatie met de financiële verslaggeving (jaarverslag). Zie ook de overige opmerkingen over CSRD.

7.8 / Overige communicatie

Communicatie over duurzaamheid, alsook aanpassingen of aanvullingen van dit beleid, geschieden hoofdzakelijk via twee kanalen. Intern ontvangen alle medewerkers informatie via AFAS (intranet). Extern geschiedt dit via de website. Daarnaast organiseert D&B regelmatig kennissessies waarbij klanten, studenten en medewerkers op inspirerende wijze worden bijgepraat door marktexperts.

7.9 / Onderzoek

D&B onderzoekt regelmatig de medewerkers- en klanttevredenheid. In 2026 zal via een marktuitlevraag onderzoeksbureaus opnieuw worden ingekocht. De CO₂-footprint wordt wederom op scope 1 en 2 gemeten en van een verbeteradvies voorzien.

7.10 / Tussentijdse toetsingen, audits en verantwoording

Door middel van toetsingen in het eerste en tweede kwartaal van het kalenderjaar wordt het MVO beleid en de opvolging van de resultaten gecontroleerd via interne audits. In het derde kwartaal volgt minimaal één keer een formele, mondelinge rapportage aan de directie en aandeelhouders tijdens een strategiebijeenkomst. Medio het vierde kwartaal vindt (externe) audit en (her)certificering plaats. In dit kwartaal worden ook de tussentijdse rapportages en het jaarverslag gepubliceerd. Bij aanpassingen van het beleid wordt de OR geïnformeerd en daar waar nodig om toestemming gevraagd voor de People gerelateerde

7.11 / Certificaat

D&B is sinds 2023 gecertificeerd op basis van het certificaat MVO Prestatieladder Niveau 3.

MVO Thema	Onderwerp	2021	2022	2023	2024	2025
Werkgeverschap	Medewerkerstevredenheid	Geen data	+8 NPS	+10 NPS	+12 NPS	Geen data
Werkgeverschap	Medewerkers met een vast contract	50%	54%	60%	60,5%	69,9%
Gezondheid	Zichtbare schoonmaak (0700-1900 uur)	60%	65%	70%	90%	92%
Gezondheid	Vervanging zware schoonmaakwerkuren door robots	-	-	1360 uur	1910 uur	1900 uur
Diversiteit	Aantal nationaliteiten	21	22	25	31 (per 1/7)	30
Diversiteit	Verdeling man / vrouw in hoger en middenmanagement	-	-	-	31,4% vrouw 68,6% man	47,8% 52,2%
Energie	Elektrificatie wagenpark	15%	20%	28%	30%	45%
Energie	CO2 Uitstoot (scope 1, 2)	690 ton	615 ton	598 ton	325 ton	288 ton
Energie	CO2 Uitstoot (scope 3)	-	-	-	-	4969 ton
Energie	Valet Parking, compensatie CO2 uitstoot	-	100 ton	100 ton	123 ton	105 ton
Water	Waterbesparing door inzet robots	-	-	21.509 liter	35.309 liter	35.000
Water	Valet Parking, waterbesparing auto's wassen	800.000 liter	1.350.000 liter	1.710.000 liter	1.185.000 liter	1.250.000 liter
Werkgelegenheid	Verhoging aantal eigen medewerkers, verlaging aantal flexibele krachten	-	-	727 eigen 350 flexibel	856 eigen 241 flexibel	759 eigen 327 flexibel
Betrokkenheid	Twee maatschappelijke initiatieven per jaar door D&B TFG	3	2	2	2	3

Versie	3
Auteur:	Director Business Strategy
Opgesteld:	15 oktober 2024
Verspreiding:	Website D&B The Facility Group
Archivering:	Sharepoint Business Development
Goedkeuring:	CPO